

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KEBUMEN I

Aida Sofiya Nuraini

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kebumen I yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel beban kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, stress kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan bagian dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota sebagai unit pelaksana teknis yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerjanya (Departemen Kesehatan RI 2011). Puskesmas dan jaringannya berperan sebagai institusi penyelenggara pelayanan kesehatan di jenjang pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat.

Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai tambah bagi Puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas. Puskesmas dapat mengetahui kinerja pelayanan dari para pasien melalui umpan balik yang diberikan pasien kepada Puskesmas tersebut sehingga dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja pelayanan.

Munandar (2008) menyatakan akibat dari meningkatnya beban kerja adalah timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien. Beban kerja yang terjadi pada Puskesmas Kebumen I cenderung berdampak pada kelelahan kerja, emosi yang tidak stabil, dan masih ada beberapa pegawai yang sebagai tenaga medis tapi masih dibebani mengerjakan administrasi, menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat absensi yang tinggi.

Pekerjaan yang berat harus berinteraksi secara langsung dengan pasien menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Keadaan psikologi pegawai sendiri juga harus tetap terjaga. Pegawai juga memiliki tanggung jawab atas seluruh kebutuhan pasien selama dalam perawatan, termasuk di dalamnya memandikan pasien, mencatat perkembangan pasien, menyiapkan mental rohani bagi pasien dan keluarga dalam mengalami masa-masa perawatan. Situasi inilah yang sering memicu terjadinya stress kerja bagi pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan. Kondisi inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada pegawai sehingga mudah sekali mengalami stress.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.

3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199).

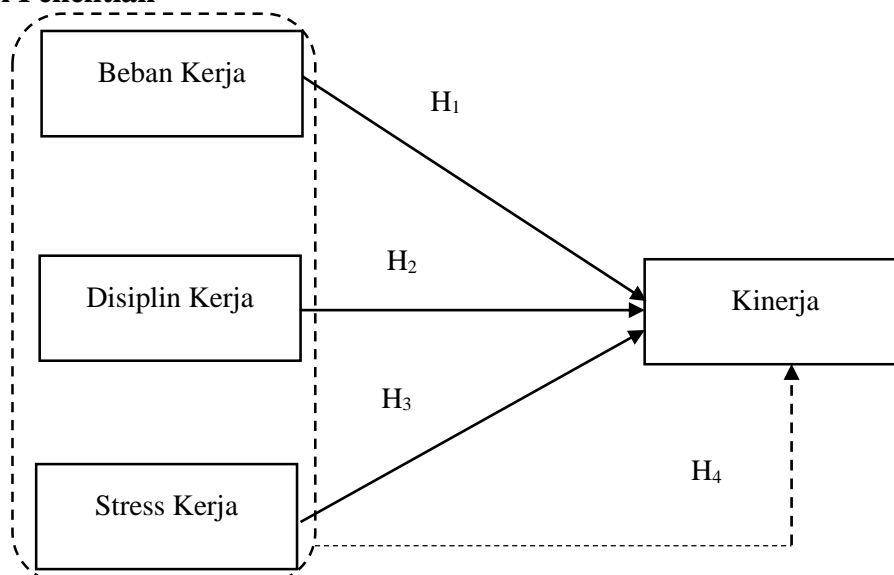
Stress Kerja

Stress adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Luthans, 2000).

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Model Penelitian



- H₁: Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I
H₂: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I
H₃: Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I
H₄: Ada pengaruh beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variables*) dan beban kerja, disiplin kerja, dan stress kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Puskesmas Kebumen I.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kebumen I.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan dan kebijakan serta dokumen di Puskesmas Kebumen I.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Puskesmas Kebumen I. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Puskesmas Kebumen I yang berjumlah 34 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka r table *product moment pearson correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Suatu angket dinyatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditentukan korelasi antar variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009).

b. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya, mempunyai distribusi normal atau tidak.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (varians yang berbeda).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumus hipotesis.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2009:88).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Beban Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3494	0.816	Valid
2	0.3494	0.703	Valid
3	0.3494	0.846	Valid
4	0.3494	0.732	Valid

5	0.3494	0.770	Valid
6	0.3494	0.744	Valid

Disiplin Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3494	0.821	Valid
2	0.3494	0.944	Valid
3	0.3494	0.896	Valid
4	0.3494	0.786	Valid

Stress Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3494	0.941	Valid
2	0.3494	0.899	Valid
3	0.3494	0.859	Valid
4	0.3494	0.798	Valid

Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3494	0.488	Valid
2	0.3494	0.644	Valid
3	0.3494	0.644	Valid
4	0.3494	0.701	Valid
5	0.3494	0.564	Valid
6	0.3494	0.724	Valid
7	0.3494	0.801	Valid
8	0.3494	0.573	Valid
9	0.3494	0.680	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Beban Kerja	0.862	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.877	0.6	Reliabel
Stress Kerja	0.896	0.6	Reliabel
Kinerja	0.821	0.6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

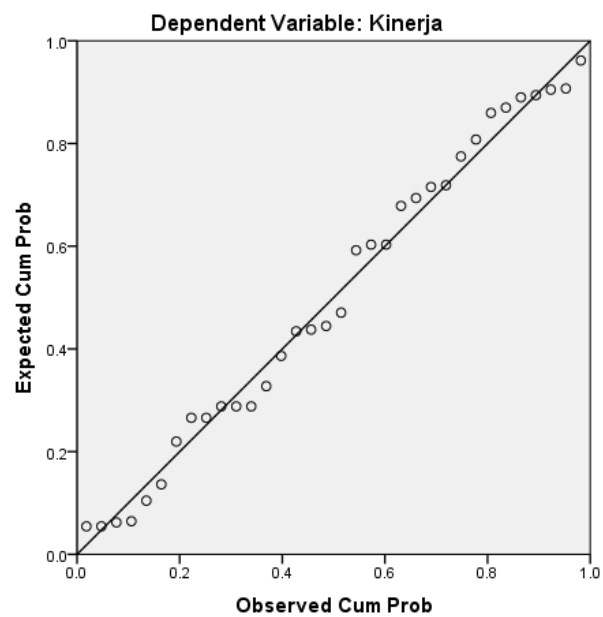
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.973	1.028
Disiplin Kerja	.929	1.077
Stress Kerja	.911	1.097

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

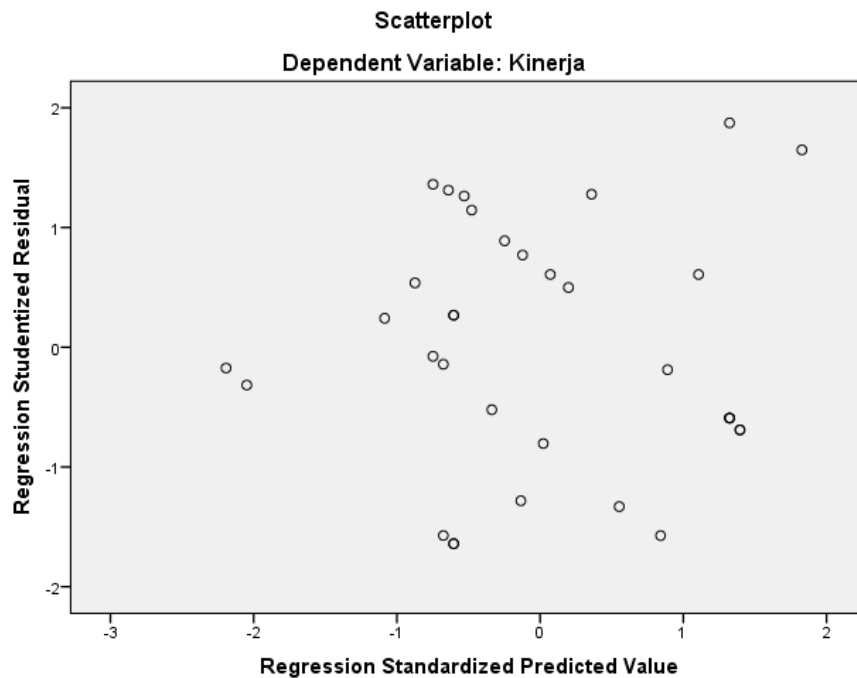
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.419	4.133		4.215	.000
Beban Kerja	-.141	.153	-.123	-.919	.366
Disiplin Kerja	.940	.190	.678	4.947	.000
Stress Kerja	.036	.247	.020	.145	.886

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

1. Konstanta (a)

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel beban kerja, disiplin kerja, dan stress kerja, maka kinerja bernilai sebesar 17,419.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = -0,141$

koefisien regresi untuk X_1 sebesar -0,141, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel beban kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar -0,141 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,940$

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,940, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,940 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,036$

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,036, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan pada variabel stress kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,036 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

1. Variabel Beban Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-0,919 < 1,69726$ dengan tingkat signifikansi $0,366 > 0,05$ berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.

2. Variabel Disiplin Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $4,947 > 1,69726$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.

3. Variabel Stress Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $0,145 < 1,69726$ dengan tingkat signifikansi $0,886 > 0,05$ berarti variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.753	3	41.918	9.094	.000 ^b
Residual	138.277	30	4.609		
Total	264.029	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $9,094 > F_{tabel}$ sebesar 2,69 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan beban kerja, disiplin kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.690 ^a	.476	.424	2.14691	.476	9.094	3	30	.000

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah,
2018

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,424 artinya 42,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja, dan stress kerja sedangkan sisanya sebesar 57,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.
2. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.
3. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.

Saran

1. Dibutuhkan partisipasi semua pegawai baik atasan dan bawahan di lingkungan Puskesmas Kebumen I untuk menegakan disiplin kerja, tanggung jawab serta pemahaman yang baik mengenai disiplin dan memperinci kembali disiplin kerja yang ingin diterapkan sehingga pegawai lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi.
2. Stress kerja pegawai Puskesmas Kebumen I perlu adanya perhatian khusus, hal ini ditandai sehubungan dengan penyebab stress kerja di organisasi adalah pekerjaan yang banyak dan kurang sesuai dengan kemampuan pegawai serta tuntutan antar pribadi terutama menyangkut jalinan komunikasi yang dibutuhkan dalam proses pekerjaan yang kurang seimbang.
3. Berdasarkan hasil analisis beban kerja terdapat perbedaan dalam pembagian beban pekerjaan antar pegawai yang kurang seimbang dengan jumlah pegawai yang ada.
4. Organisasi harus meningkatkan budaya disiplin kerja di dalam dan di luar lingkungan organisasi, mulai dari atasan hingga bawahan, apabila disiplin kerja telah berjalan baik tentu akan berimbas kepada optimalnya pencapaian kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana. 2008. *Analisis Beban Kerja*. <http://adipradana.wordpress.com>
- Aminah, Soleman. 2011. "Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weighy Limit". Universitas Pattimura: Arika, Vol.5 No.2 ISSN:1978-1105
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- Arwani & Supriyanto. 2006. *Manajemen Keperawatan di Bangsal*. Jakarta: EGC
- Beehr, T.A and Newman, J.E. 1978. "Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review." *Journal Applied Psychology*
- Cox, T, Griffiths, A. Houdmont, J. 2006. *Defining A Case Of Work-Related Stress*. Research Report, Health & Safety Executive
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1989. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Departemen Dalam Negeri. 2008. *Permen DamNeg No.12 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gillies, D A. 1994. *Nursing Management: A System Approach*. 3rd. Philadelphia: WB Saunders co
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: ANDI
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan. FKM UI. Depok
- Irwandy. 2007. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta." Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ivancevich, M, John, Konopasker Robert, dan Matteson, T, Michael. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Jais, Ahmad dan Hasanbasri Mubasyir. 2007. *Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*.
- Kurniadi, A. 2013. *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya (Teori, Konsep, dan Aplikasi)*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia
- Luthans, F. 2000. *Perilaku Organisasi Edisi X*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rosda Karya
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers
- Minarsih, Magdalena Maria. 2011. "Konflik Kerja, Stress Kerja dan Cara Mengatasinya." Fakultas Ekonomi Universitas Pandadaran Semarang. Semarang
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI)
- Nitisemito, Alek S. 2006. *Manajemen Personalial Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia
- Permenkes. 2009. *Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan*

- Prihatini, L.D. 2007. "Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang". Universitas Sumatra Utara: Fakultas Ilmu Keperawatan
- Quick, J.C., & Quick, J.D. 1984. *Organizational Stress and Preventive Management*. USA: Mc Graw Hill, Inc
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Reza, Aditya Regina. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara." Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Salleh, A.L., Bakar, R.A., Keong, W.K. 2008. "How Detrimental is Job Stress?: a Case Study of Executive in The Malaysian Furniture Industry." *International Review of Bussiness Research Papers*, 4(5)
- Sandy, Martha Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating." Tesis di Universitas Widyatama Bandung
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang." *JRBI* VI. 2 No.2 Hal: 181-198
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN Yogyakarta
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana
- Siswanto, Bedjo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Manado." *Jurnal EMBA* Vol.1., No.4., Hal: 1123-1133

- Soleman, Aminah. 2011. "Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weighy Limit, ARIKA, Vol.05 No.2 ISSN: 1978-1105, Universitas Pattimura
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sunyoto, Agus. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Modul Program Pasca Sarjana STIE IPWI
- Swansburg, RC. 1999. *Introductory Management and Leadership for Nurses*. London: Jones and Bartlet Publisher, Inc
- Syafii, Mochamad., & Lindawati Tety. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik." *Jurnal Fakultas Ekonomi* Vol.5., No.2., Hal: 133-146
- Tambunan, Rudi M. 2013. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Edisi Kedua. Jakarta: Maiestas Publishing
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Pertama